

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai institusi negara yang salah satu tugasnya adalah melakukan pengamanan dan menjamin keselamatan warga negara, sudah barang tentu menghadapi permasalahan yang cukup berat, apalagi dengan citra kepolisian yang pada saat ini masih dianggap belum memenuhi harapan dari masyarakat. Pihak Polri sangatlah membutuhkan peran aktif masyarakat agar dapat menginformasikan apabila menemukan hal-hal yang patut dicurigai, agar dapat membantu pihak kepolisian mencegah tindakan kejahatan. Polri sendiri sebenarnya telah melakukan beragam upaya untuk memperbaiki kondisi internalnya agar semakin siap menghadapi segala permasalahan yang ada namun meski telah melakukan reformasi birokrasi selama hampir 8 tahun kinerja polri saat ini masih mendapat perhatian yang minor dari publik, berbagai kasus kejahatan yang banyak melanda mulai dari pelanggaran HAM, aksi terorisme, premanisme, geng motor, perampokan dan isu internal seperti korupsi dan ketidakprofesionalan anggota hanyalah sedikit contoh dari apa yang kini sedang menguji kinerja dari polri. Permasalahan-permasalahan klasik yang masih sering kali dimunculkan oleh publik mengenai kinerja dari polri tentu harus mendapat perhatian lebih untuk dapat dilakukan pembenahan, semua itu agar polri dapat menjadi suatu lembaga yang berintegritas dan kapabel dalam menangani berbagai tantangan. lewat kinerja yang baik dari anggota Polri-lah

maka secara keseluruhan akan meningkatkan rasa kepercayaan publik pada Polri yang berakibat pada terciptanya sebuah kondisi yang sinergis antara masyarakat dengan Polri.

Dalam menjalankan fungsi dan perannya sudah jelas bahwa Polri membutuhkan anggota-anggota yang professional, kompeten dan memiliki integritas serta disiplin yang tinggi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja dari institusi Polri menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya kondisi keamanan yang baik diperlukan adanya arahan bagi anggota Polri yang dapat dijadikan sebagai titik awal dan acuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Gerakan perbaikan kinerja dari Polri dapat dilakukan diantaranya adalah dengan melakukan pembenahan secara menyeluruh pada para anggotanya baik dari mulai awal rekrutmen hingga ke proses pembinaan.

DIT PAM OBVIT (Direktorat Pengamanan Objek Vital) Polda Jabar adalah sebuah satuan di bawah Polda Jabar yang bertugas mengamankan objek-objek vital yang berada di kawasan Jawa Barat seperti bank dan tempat- tempat wisata. Personel Dit Pam Obvit terbagi menjadi dua bagian yaitu Subdit Waster yang bertugas menjaga bank dari kemungkinan tindakan kejahatan seperti perampokan dan mengawal penyaluran dana bank ke sejumlah ATM di daerah Jawa Barat dan Subdit Pariwisata yang bertugas mengamankan tempat- tempat wisata yang sering dijadikan sasaran pencurian dan kekerasan serta membantu mengawal tamu-tamu penting seperti pejabat negara yang berkunjung ke daerah Jawa Barat.

Berdasarkan PERKAP NOMOR 22 tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat kepolisian daerah Dit Pam Obvit Polda Jabar adalah salah satu bagian Detasemen Polri yang memiliki fungsi operasional untuk mengamankan lembaga-lembaga negara, korporasi diplomatik, perbankan, kawasan industri dan tempat-tempat pariwisata. Dengan semakin kompleksnya permasalahan kejahatan yang terjadi akhir-akhir ini maka tugas dari Dit Pam Obvit menjadi semakin vital karena satuan tersebut tidak hanya bersentuhan langsung dengan masyarakat tetapi juga dengan pejabat negara, investor baik asing maupun domestik dan juga para diplomat. disamping itu objek-objek vital tersebut juga merupakan sasaran favorit dari aksi-aksi kejahatan yang marak terjadi. Untuk dapat menjalankan tugasnya dengan baik anggota Dit Pam Obvit pun dituntut untuk memiliki kesiapan dan kesigapan dalam setiap tugas penjagaan yang dilakukannya. Oleh karena itu kinerja tinggi pun menjadi ekspektasi mendasar yang harus dimiliki oleh anggota tersebut.

Objek Vital adalah kawasan atau lokasi, bangunan atau instalasi atau usaha yang menyangkut hajat hidup orang banyak, kepentingan negara dan sumber pendapatan negara yang bersifat strategis.

Objek Vital yang bersifat strategis harus memenuhi salah satu, sebagian atau seluruh ciri-ciri sebagai berikut:

1. Menghasilkan kebutuhan pokok sehari-hari
2. Ancaman dan gangguan terhadapnya mengakibatkan bencana terhadap kemanusiaan dan pembangunan

3. Ancaman dan gangguan terhadapnya mengakibatkan kekacauan transportasi dan komunikasi secara nasional
4. Ancaman dan gangguan terhadapnya mengakibatkan terganggunya penyelenggaraan pemerintahan nasional
5. Ditetapkan dengan Keputusan Menteri dan atau Kepala Lembaga Pemerintah Non Departemen.

Dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya anggota Pam Obvit dilengkapi dengan peralatan seperti rompi anti peluru, jas executive anti peluru level III A, tongkat leter T, serta senjata api. Dalam penggunaan senjata api anggota harus memiliki surat ijin memegang senjata api dengan keterangan penggunaan senjata api sebagai berikut:

- Harus disertai dengan kartu anggota.
- Senjata harus selalu dalam keadaan bersih.
- Senjata harus dijaga jangan sampai rusak atau hilang.
- Senjata tidak boleh dipinjam pakaikan kepada orang lain.
- Senjata tidak boleh dibawa pindah.
- Setiap penggunaan peluru, harus dilaporkan.
- Jika menjalani cuti, senjata harus dikembalikan ke gudang senpi.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil pengamatan peneliti kinerja anggota direktorat PamObvit belum optimal, hal tersebut dapat terlihat dari berbagai kondisi yang terjadi antara lain masih banyak anggota yang membuat kesalahan ketika bekerja sehingga kualitas kerjanya tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Kondisi-kondisi yang terjadi berkaitan dengan permasalahan kinerja anggota yang belum maksimal ditampilkan melalui tabel berikut:

TABEL 1.1

EVALUASI KINERJA PERSONEL DIREKTORAT PENGAMANAN

OBJEK VITAL TAHUN 2013

BAGIAN	KEGIATAN YANG DILAKUKAN	KETERANGAN	PENILAIAN
Pam personil	Patroli rutin 1 jam sekali melakukan pengecekan dan pemantauan situasi lokasi	Kegiatan harian	80%
	Memantau situasi di dalam dan di luar gedung melalui CCTV di ruang monitor	Kegiatan harian	80%
	Komunikasi setiap saat dengan seksi keamanan maupun anggotanya	Kegiatan harian	85%
	Patroli pada waktu yang tidak ditentukan bila melihat atau ada informasi yang mencurigakan	Kegiatan harian	75%
Pam materil	Melaksanakan pengecekan dan pemantauan situasi gedung atau kantor	Kegiatan harian	90%
	Pengecekan dan pengawasan terhadap ruang arsip	Kegiatan harian	93%

	Pengecekan instalasi listrik dan genset	Kegiatan harian	85%
Pam kegiatan	Melaksanakan apel pagi	Dilaksanakan 1 minggu sekali	70%
	Melakukan pengawalan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	Kegiatan harian	95%
	Secara rutin berkoordinasi dengan bagian pengisian ATM tentang kegiatan yang akan dilaksanakan	Kegiatan harian	90%
	Pengawasan pintu masuk dan keluar	Kegiatan harian	95%

Sumber: Direktorat Pam Obvit

Keterangan: apel pagi hanya dilakukan setiap hari rabu.

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa kinerja anggota Dit Pam Obvit secara keseluruhan dapat dikategorikan persentasi nilai capaian kinerja belum maksimal terlihat dari kegiatan apel pagi yang walaupun dilakukan satu minggu sekali tetapi hanya sekitar 70 persen saja yang mengikuti kegiatan tersebut karena anggota lebih memilih berdiam diri di rumah atau sengaja tidak hadir dan atau datang langsung ke objek tempatnya bertugas. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja anggota Dit Pam Obvit masih rendah dalam aspek kedisiplinan.

Umumnya kinerja anggota dapat terlihat apabila anggota datang ke kantor tepat waktu, mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan bersemangat kerja yang tinggi. Anggota kepolisian yang baik akan bekerja dengan lebih tulus. Mereka menyadari bahwa menaati peraturan, tugas serta tanggung jawabnya sebagai polisi adalah sebuah kewajiban. Mempersiapkan anggota yang memiliki

tingkat kedisiplinan dan profesionalitas yang baik adalah salah satu cara yang dapat dilakukan oleh Polri.

Kinerja (*performance*) sendiri dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama satu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004:14). Unsur-unsur kinerja yang akan dinilai dari seseorang pada umumnya mencakup hal-hal berikut yaitu kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan kreativitas, kerja sama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab (Hasibuan, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara dengan DIREKTUR PAM OBVIT POLDA JABAR KOMBES Aton Suhartono menilai bahwa kinerja anggotanya selama ini belum maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya, kekurangan anggota yang diasiasi dengan melakukan rekrutmen atau penarikan anggota polisi dari kesatuan lain di luar Pam Obvit belum menunjukkan peningkatan kinerja karena anggota yang baru memerlukan waktu untuk adaptasi dengan tugas di kesatuan Pam Obvit yang memiliki standar kompetensi yang berbeda dengan kesatuan sebelumnya. Masalah kedisiplinan anggotanya yang cukup mengganggu jalannya pelaksanaan tugas pengamanan yang ada. Masalah yang muncul diantaranya adalah cukup tingginya tingkat keterlambatan anggota untuk memasuki jam dinas. Rekapitulasi data keterlambatan dapat dilihat secara lebih jelas dalam tabel berikut ini:

Tabel 1.2

**Rekapitulasi data kehadiran anggota Dit Pam Obvit Polda Jabar periode
Agustus s/d Desember 2013**

NO	Bulan	Jumlah anggota	Persentase keterlambatan	Mangkir/ Tanpa Keterangan
1	Agustus	114	11%	2%
2	September	114	14,5%	2%
3	Oktober	114	14,2%	3%
4	November	114	16,7%	5%
5	Desember	114	17%	3%

Sumber : Direktorat PamObvit tahun 2013

Berdasarkan data diatas terlihat jika tingkat kedisiplinan dari anggota Dit Pam Obvit masih belum maksimal, tingkat keterlambatan dan ketidakhadiran tanpa keterangan yang fluktuatif tentu akan mengganggu jalannya pengamanan tugas yang dilakukan mengingat pentingnya tugas pengamanan yang ada. Angka keterlambatan dan ketidakhadiran anggota setiap bulannya selalu mengalami kenaikan, puncaknya pada bulan Desember 2013 dengan 17%. Dengan tingkat kedisiplinan yang rendah bukan tidak mungkin akan dapat membahayakan kondisi dari objek yang diamankan serta dari para anggota Dit Pam Obvit itu sendiri, karena dapat memicu aksi kejahatan dengan memanfaatkan situasi dengan longgarnya tingkat pengamanan.

Untuk mengetahui sejauh mana kompetensi yang dimiliki anggota Dit Pam Obvit Polda Jabar maka dapat digunakan indikator kompetensi seperti yang dijelaskan Spencer and Spencer dalam bukunya. Pengelompokan kompetensi terdiri dari Motif (*motive*), karakter (*traits*), pengetahuan (*knowledge*), Kemampuan (*skill*), dan sikap diri (*self concept*) menurut Spencer and Spencer (2009:9).

Untuk mengetahui lebih jauh tentang permasalahan ini maka penulisan melakukan pra-penelitian terhadap 30 responden dari Direktorat Pengamanan Objek Vital dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.3

Hasil Pengolahan Data Berdasarkan Kuesioner Pra-Penelitian Terhadap 30 Responden dari Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar Terkait Kompetensi Anggota

NO	Indikator	Pertanyaan	Hasil
1	Motif	Seberapa besar semangat anda dalam menjalankan tugas?	Besar 33,34% Cukup 46,66% Kurang 20%
2	Karakter	Seberapa besar inisiatif anda dalam penyelesaian tugas?	Besar 13,34% Cukup 63,34% Kurang 23,34%
3	Pengetahuan	Seberapa besar pengetahuan anda tentang tugas dalam bekerja?	Besar 26,67% Cukup 50% Kurang 23,34%
4	Keterampilan	Seberapa besar kemampuan anda dalam melaksanakan tugas?	Besar 33,34% Cukup 40% Kurang 26,67%

5	Sikap Diri	Seberapa besar anda terpengaruh pada saran dan kritikan yang mungkin akan anda terima?	Besar 36,66% Cukup 50% Kurang 13,34%
---	------------	--	--

Sumber hasil pengolahan data kuesioner prapenelitian

Kesimpulan yang penulis catat adalah bahwa tingkat kompetensi anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar dalam melaksanakan tugasnya terlihat belum maksimal.

Kemudian penulis juga menyebarkan kuesioner terhadap 30 responden terkait kinerja agar mendapat gambaran mengenai hal tersebut, data yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1.4

Hasil Pengolahan Data Berdasarkan Kuesioner Pra-Penelitian Terhadap 30 Responden dari Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar Terkait Kinerja Anggota

Pernyataan	Jawaban					Jumlah responden
	Sangat tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat rendah	
Tingkat keberhasilan mencapai target kerja yang telah ditetapkan	26,66%	40%	33,33%			30
Tingkat penghargaan terhadap pekerjaan	10%	26,67%	56,67%	6,66%		30
Tingkat ketepatan waktu menyelesaikan tugas	36,66%	50%	13,33%			30
Tingkat inisiatif dalam bekerja	23,33%	46,66%	30%			30
Tingkat kerja sama dengan sesama anggota	26,66%	53,33%	20%			30

Sumber: hasil pengolahan data kuesioner prapenelitian

Dari kuesioner pra penelitian pada tabel 1.4 dapat diketahui bahwa walaupun mayoritas menjawab tinggi dalam melaksanakan tugas mereka dengan baik, akan tetapi masih ada beberapa anggota yang memiliki kinerja yang belum optimal karena masih ditemukan beberapa anggota yang belum menyelesaikan tugas tepat waktu, kurangnya inisiatif dalam bekerja dan kurangnya kerja sama dengan sesama anggota.

Kinerja anggota Dit Pam Obvit Polda Jabar dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efisien dan efektif serta melakukan peran dan fungsinya. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang semangat kerja, kurangnya perhatian dari atasan, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja anggota. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Jika melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting tersebut maka institusi harus dapat mengelola atau memanajemen anggotanya dengan baik, sehingga anggota merasa dihargai, mendapat penghargaan dan pengakuan dari institusi berupa balas jasa agar anggota dapat lebih baik lagi dalam bekerja.

Kompetensi anggota yang kurang, tingkat kedisiplinan dalam melakukan kerja yang kurang merupakan faktor bermasalah yang menyebabkan kinerja tidak maksimal karena kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dapat dihubungkan dalam peningkatan kinerja individu atau tim.

Menurut Spencer dalam (Mocheriono, 2010:8) ‘kompetensi mempunyai hubungan sebab-akibat (causally related) jika dikaitkan dengan kinerja seorang karyawan serta kompetensi yang terdiri atas motif (motive), sifat (*trait*), konsep diri (*self concept*), dan keterampilan (*skill*), serta pengetahuan (*knowledge*), yang diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.’ Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi dari seseorang.

Sehingga berdasarkan pada pemaparan yang telah dijelaskan tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota POLRI (Survey Pada Anggota Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar)**".

1.2 Identifikasi Dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, dapat diketahui permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini adalah menurunnya kinerja. Kinerja anggota Dit Pam Obvit Polda Jabar dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efisien dan efektif serta melakukan peran dan fungsinya. Suasana kerja atau lingkungan kerja yang kurang kondusif, kurang semangat kerja, kurangnya perhatian dari atasan, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh buruk terhadap kinerja anggota. Karena sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan berhasil tidaknya

suatu institusi dalam mencapai tujuannya. Permasalahan yang menarik untuk dikaji dalam penelitian ini adalah mengapa kinerja anggota menurun. Kompetensi anggota yang kurang, tingkat kedisiplinan dalam melakukan kerja yang kurang merupakan faktor bermasalah yang menyebabkan kinerja tidak maksimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja anggota adalah kompetensi yang dimiliki anggota. Kompetensi menggambarkan tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah laku yang dimiliki anggota Pam Obvit dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara efektif efisien.

Saat ini Direktorat Pam Obvit Polda Jabar membutuhkan anggota yang kompeten dalam bekerja. Anggota tersebut harus memiliki kompetensi berupa keterampilan dalam bekerja, kemampuan menunjukkan kualitas kerja, kemampuan bekerja sama dalam kelompok kerja serta memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kompetensi anggota polri di DitPamObvit Polda Jabar?
2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat kinerja anggota polri di DitPamObvit Polda Jabar?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota polri di DitPamObvit Polda Jabar?

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Gambaran mengenai tingkat kompetensi anggota polri di DitPamObvit Polda Jabar.
2. Gambaran mengenai tingkat kinerja anggota polri di DitPamObvit Polda Jabar.
3. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota polisi di DitPamObvit Polda Jabar.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Kegunaan teoritis, sebagai sumbangan pemikiran dan informasi bagi penulis pada khususnya dan sebagai bahan rujukan dan masukan untuk penelitian berikutnya serta kepada pihak yang berkepentingan.
2. Kegunaan praktis, bagi organisasi yang dijadikan objek penelitian dalam hal ini Direktorat Pengamanan Objek Vital Polda Jabar, hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan organisasi.